

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)**

Mohamad Kiki Baehaki dan Ahmad Faisal

Mahasiswa dan Dosen Manajemen S2 Unsurja

kiki@gmail.com dan afaisal@universitassuryadarma.ac.id

Abstract

The development of the times at this time goes so fast. One area that is quite influential in the field of Human Resources. The purpose of this study is to explain the influence of work discipline in sequislife insurance companies. The following is included with the training where a series of activities are designed to improve the skills, knowledge, experience, or changes in an individual's attitude in ways to improve the quality of services and products and communicate with employees or customers. Both of these elements will influence the increasing satisfaction and work performance of employees. The data of this study get some important conclusions that the two elements are very important for employees in an effort to improve employee satisfaction and work performance in the work environment.

Keywords: *work discipline, training, job satisfaction, insurance company, employee performance*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan kegiatan yang membuat manusia dapat merasakan dirinya menjadi sosok manusia yang sesungguhnya, bekerja dapat memberikan makna, mencuatnya rasa bangga, dan bekerja juga dapat melahirkan apresiasi dan pengakuan. Dengan bekerja, manusia akan dapat memperoleh apa yang diinginkan dan dikehendaki. Akan tetapi bekerja sesungguhnya, tidaklah selalu mudah untuk dijalani. Terlebih lagi, bekerja yang bukan sembarang bekerja, tetapi bekerja yang termasuk dalam kategori efektif dan berhasil guna.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkat gaji, memperluas kesempatan untuk berkarir atau dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk

didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. PT Asuransi Jiwa Sequis Life (Sequis Life) berdiri tahun 1984 dengan nama PT Universal Life Indonesia (ULINDO) di bawah naungan Gunung Sewu yang kemudian berubah menjadi Sewu New York Life (NYL) pada tahun 1992. Pada tahun 2003 seluruh saham NYL diakuisisi dan perusahaan mengganti namanya menjadi Sequis Life yang berfokus untuk melayani

nasabah individu dan kumpulan melalui jalur distribusi keagenan yang menawarkan beragam produk inovatif mencakup asuransi jiwa dan kesehatan. Hingga akhir 2017 Sequis Life memiliki total aset sebesar Rp 18,7 triliun, lebih dari 410.000 jumlah polis serta didukung lebih dari 14.500 tenaga pemasaran profesional. Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai. Untuk mewujudkan dan mengembangkan eksistensinya memerlukan manajemen yang aktif dan efisien. Pemilihan dan penggunaan manajemen yang efektif dan efisien dilingkungan perusahaan dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya. Manusia sebagai sumber daya keberadaannya sangatlah penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas dan dorongannya dan peran nyata seperti yang disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi.

Disiplin dimulai dengan memahami pentingnya hal yang perlu Anda tunduk. Anda perlu tahu mengapa disiplin itu perlu dan memahami apa artinya jika Anda tidak latihan disiplin. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Pelatihan adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. pelatihan Kerja sangat penting karena dengan adanya pelatihan Kerja karyawan akan membangun sikap perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitik beratkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Apakah terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
- (2) Apakah terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- (3) Apakah terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

- (4) Apakah terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan?
- (5) Apakah terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

1) Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Cooper mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, “*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*”. Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Syarif Makmur (2008:198) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja (hasil kerja), jika kerja diartikan sebagai proses mengubah energy (bahan baku) menjadi nilai, kinerja tidak hanya produk, melainkan

keseluruhan proses siklus manajemen (ndraha, 2003:207). Menurut Edy Sutrisno (2017:150), Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Sim dan Szilagy dalam bukunya Wijono (2010:78) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian dan pendapat para pakar diatas dapat disintesis bahwa Prestasi Kerja Adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang. Untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang mana disesuaikan dengan tempat kerja meliputi indikator – indikator dari semua sumber yaitu:

- (1) Kualitas Kerja,
- (2) Kuantitas Kerja,
- (3) Disiplin Kerja,
- (4) Kerjasama,

- (5) Inisiatif,
- (6) Kepemimpinan,
- (7) Efektivitas.

2) Pengertian Disiplin Kerja

Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain: Menurut Rose Ed (2001:514) dalam penggunaan sehari-hari, disiplin mudah dimengerti. jika melanggar aturan, dia akan dihukum jika ketahuan. sebuah hubungan sebab-akibat dasar didirikan: suatu pelanggaran diikuti oleh retribusi. gagasan filosofis yang lebih luas yang mewujudkan pertanyaan-pertanyaan seperti: apakah ada aturan? (karena mereka ada di sana untuk dipatahkan), meskipun menarik, tidak perlu menjadi perhatian kita di sini. Namun, ada ide-ide penting yang berasal dari sosiologi dan psikologi yang membantu pemahaman kita tentang disiplin dalam konteks organisasi, beberapa di antaranya sekarang kita pertimbangkan. Menurut Taufiqurokhman (2009:61) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku. Menurut Wagner dan Hollenbeck (2010:27) Disiplin adalah melakukan tugas dengan ketaatan dan dedikasi. Hal ini dapat diharapkan hanya ketika manajer perusahaan dan bawahan

setuju pada perilaku spesifik yang akan dilakukan bawahan. Menurut Siagian Sondang P (2015:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Priyono dan Marinis (2008 : 56) Pelaksanaan program pengembangan dikatakan berhasil bila pada diri peserta terdapat peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, dan terjadi perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Menurut Edy Sutrisno (2017:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa “discipline is management action to enforce organization standarts”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat

diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk sebaliknya juga seperti itu jika para karyawan atau pekerjaan tunduk dengan aturan dan ketetapan perusahaan maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk mencapai sebuah Kedisiplinan yang mana disesuaikan dengan tempat kerja meliputi indikator – indikator dari semua sumber yaitu

- (1) Absensi,
- (2) Peraturan,
- (3) Etika,
- (4) Gaji (balas Jasa),
- (5) Tanggung Jawab Kerja,
- (6) Kepemimpinan,
- (7) Waskat (Pengawasan Melekat),
- (8) Keadilan.

3) Pengertian Pelatihan

Gary Dessler (2015 : 284) menjelaskan pelatihan adalah proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk anda. Menurut Muchamad Zaenuri

(2015:192). Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Kaswan (2013:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahsikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Simamora berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2010: 104) latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Penggunaan istilah pelatihan (*training*) menurut mangkunegara yang dikemukakan para ahli, yaitu Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Edwin B. Flippo menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pemimpin. Wexley dan Yukl (1976:282) mengemukakan bahwa “*training and development are term is referring to planned efforts designed facilities the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organization members*”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa pelatihan adalah proses

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan atau proses untuk mengajarkan hal-hal baru kepada karyawan baru atau sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan bidangnya. manajemen harus memperhatikan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Untuk mencapai sebuah Pelatihan yang mana disesuaikan dengan tempat kerja demi meningkatkan pelayanan meliputi indikator – indikator dari semua sumber yaitu

- (1) Instruktur,
- (2) Materi,
- (3) Peserta,
- (4) Waktu Pelatihan,
- (5) Tujuan dan sasaran,
- (6) Metode.

4) Pengertian Kepuasan Kerja

Siagian (2015:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan

sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness eith employee view their work”*. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley and Yukl dalam mangkunegara mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”*. (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Menurut Edy Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Priyono dan Marnis (2008:228) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan

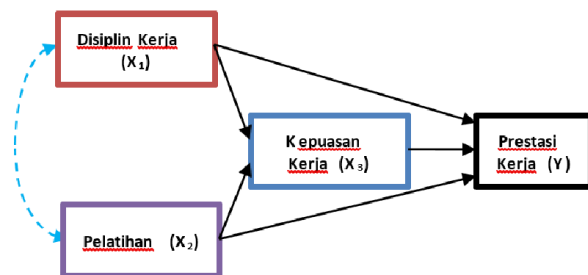
dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. Handoko (1992), dalam Edy Sutrisno mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hafied Hamzah (2016:71) Kepuasan Kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Newstrom: mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work”*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Berdasarkan Dari uraian diatas, bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Untuk mencapai sebuah kepuasan kerja yang mana

disesuaikan dengan tempat kerja demi meningkatkan pelayanan meliputi indikator – indikator dari semua sumber yaitu

- (1) Gaji,
- (2) Status Jelas,
- (3) promosi/karir,
- (4) Lingkungan/kondisi kerja,
- (5) supervisi,
- (6) Keamanan,
- (7) RekanKerja,
- (8) Pekerjaan.

KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, yang merupakan jawaban sementara dari pengujian masalah dalam penelitian ini antara lain yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

5. Terdapat pengaruh positif Kepuasan kerja karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan studi kasus ditempat kerja. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur ini memerlukan persyaratan adanya hubungan regresional linear antara yang signifikan antara setiap dua variabel. Namun untuk menghitung koefisien tiap jalur diperlukan koefisien korelasi setiap dua variabel. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur, terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel. Dengan demikian untuk menyelesaikan koefisien jalur terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel.

POPULASI DAN SAMPEL

Sebagai populasi penelitian adalah para karyawan asuransi di Regional Jakarta dan kantor center sequis di jakarta. Berikut data jumlah karyawan dari beberapa departemen di perusahaan sequislife. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan convenience Sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Convenience Sampling merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati

bersedia memberikan atau mengisi kuesioner baik dikantor center maupun di regional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

	PRESTASI KERJA	DISIPLIN KERJA	PELATIHAN	KEPUASAN KERJA
N	100	100	100	100
	0	0	0	0
Mean	117.5000	113.2100	113.1100	113.0700
Std. Error of Mean	.69971	.63902	.66194	.63313
Median	118.0000	114.0000	113.0000	113.0000
Mode/modus	118.00	114.00	110.00	114.00 ^a
Std. Deviation	6.99711	6.39017	6.61937	6.33135
Variance	48.960	40.834	43.816	40.086
Range	30.00	29.00	30.00	32.00
Minimum	104.00	101.00	100.00	98.00
Maximum	134.00	130.00	130.00	130.00
Sum	11750.00	11321.00	11311.00	11307.00

Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas galat data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Tabel hasil uji normalitas

Var	N	Sig.	Keterangan
Y	100	0,133	Normal
X ₁	100	0,200	Normal
X ₂	100	0,106	Normal
X ₃	100	0,112	Normal

2) Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel

mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak.

Tabel hasil uji linearitas

Var	Sig.	Keterangan
X ₃ X ₁	0,408	Linier
X ₃ X ₂	0,437	Linier
YX ₁	0,411	Linier
YX ₂	0,304	Linier
YX ₃	0,436	Linier

3) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah kedua data sampel berasal dari populasi yang homogen.

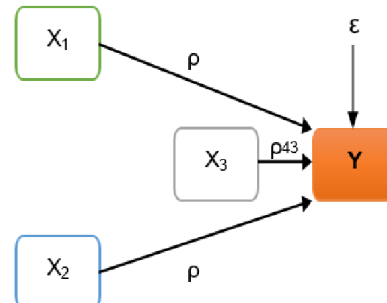
Tabel hasil uji homogenitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X ₃ X ₁	0,853	Homogen
X ₃ X ₂	0,918	Homogen
YX ₁	0,853	Homogen
YX ₂	0,918	Homogen
YX ₃	0,494	Homogen

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.036	7.779		3.861	.000
DISIPLIN KERJA	.283	.134	.286	2.121	.036
PELATIHAN	.434	.122	.479	3.557	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

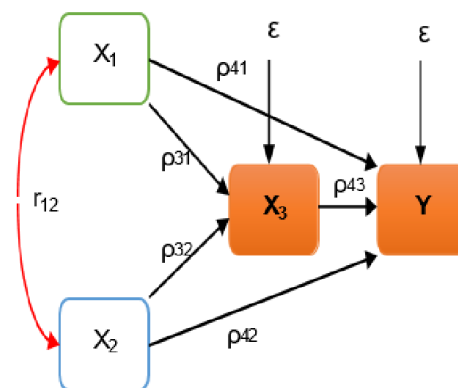
4) Model Struktural Substruktur 2



Hasil perhitungan koefisien jalur pada substruktur adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.000	8.636		.116	.908
1 DISIPLIN KERJA	.759	.075	.693	10.071	.000
PELATIHAN	.434	.122	.479	3.557	.001
KEPUASAN KERJA	.267	.076	.241	3.522	.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA



1) Model Struktural

Y : Prestasi Kerja

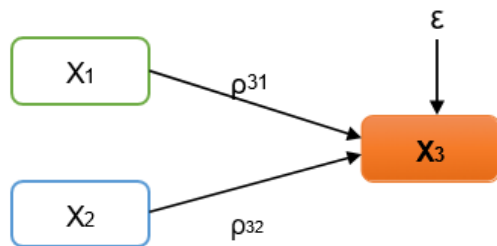
X1 : Disiplin Kerja

X2 : Pelatihan

X3 : Kepuasan Kerja

- ε_1 : Pengaruh variabel lain pada substruktur-1
 ε_2 : Pengaruh variabel lain pada substruktur-2

2) Model Struktural Substruktur 1



Hasil perhitungan koefisien jalur pada substruktur 1 adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis

Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1:

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji koefisien jalur, nilai hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) = 0,036 atau $0,036 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja". sebesar 0,1560.

2) Hipotesis 2:

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji koefisien jalur, nilai hitung sig untuk variabel Pelatihan (X_2) = 0,000 atau $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Pelatihan (X_2) terhadap Kepuasan (X_3).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja" sebesar 0,3044.

3) Hipotesis 3:

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji koefisien jalur, nilai hitung sig untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) = 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja". sebesar 0,3676.

4) Hipotesis 4:

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji koefisien jalur, nilai hitung sig untuk variabel Pelatihan (X_2) = 0,001 atau $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Pelatihan (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Prestasi Kerja". sebesar 0,4626.

5) Hipotesis 5:

Hipotesis null (H_0) ditolak berdasarkan uji koefisien jalur, nilai hitung sig untuk variabel

Kepuasan Kerja (X_3) = 0,001 atau $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja". sebesar 0,2196.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan asuransi PT. Sequislife yang berkantor di Jakarta, beberapa yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sequis, maksudnya apabila sikap disiplin kerja setiap karyawan lebih baik, maka semakin baik pula prestasi kerja dalam bekerja, artinya menjaga sikap terhadap atasan dan sesama rekan kerja akan tambah kuat tingkat kerjasamanya.
2. Pelatihan berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja pegawai sequis, maksudnya apabila pelatihan ditingkatkan atau ditambahkan jam pelatihan akan menyebabkan kualitas produktivitas semakin meningkat baik dari segi pelayanan maupun produk dari perusahaan itu sendiri.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sequis. Artinya apabila kepuasan kerja yang diberikan

perusahaan terhadap pegawai sudah sesuai dengan harapan para pegawai, maka akan berpengaruh pada pelayanan dan produk sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, karena jika kepuasan sudah sesuai dengan keinginan para pegawai, disiplin dan pelatihan akan meningkat dengan sendirinya, tanpa harus dengan pemberian aturan yang menekan pegawai. Dengan kepuasan kerja, pegawai akan sadar dengan kontribusi pegawai dengan perusahaan tempat kerja pegawai sequis.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan. Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran dalam peningkatan kualitas prestasi kerja karyawan asuransi PT. Sequislife diantaranya :

1. Hendaknya setiap karyawan PT. Sequislife sadar akan disiplin kerja, karena hal ini berpengaruh terhadap penilaian kerja dalam setahun, perusahaan memberikan sanksi atau aturan tidak lain untuk kepentingan pegawai tersebut agar dapat diarahkan kepada karakter etika yang baik hal ini akan bermanfaat baik dilingkungan perusahaan maupun diluar perusahaan.
2. Untuk perusahaan PT. Sequislife hendaknya untuk jam pelatihan ada penambahan waktu yang lebih, karena setiap pegawai berbeda karakter ada yang cepat tanggap ada pula yang lambat dalam

menerima sebuah pelatihan yang disampaikan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A anwar prabu mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cetakan 14 Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul hakim, 2014, Dinamika sumber daya manusia dalam oganisasi, semarang, ef press digimedia,
- Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0...,
- Alfred, R. Lateiner. 1983. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono.
- Jakarta : Aksara Baru. Eric garner, 2012, effective discipline: how to manage discipline at work, published by eric garner and ventus,
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung Sinar Baru.
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Ed rose,2001, Employee relations, published by pearson education limited
- Gary dessler, 2015, human Resource management,14th ed. published by pearson education, inc.
- Hafied Hamzah, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar. Kretakura Print.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, “Manajemen Personalial”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Indrasari, meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan, edisi asli. sidoarjo. Indomedia pustaka.
- Kaswan, 2013. pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM. bandung. ALFABETA CV
- Makmur syarif, 2008. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas organisasi: kajian penyelenggara pemerintah desa, jakarta. Raja Grafindo persada
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Taufiqurokhman, 2009, mengenal sumber daya manusia, cetakan pertama, jakarta, universitas prof. dr. moestopo beragama
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta Priyono dan marinis, 2008, manajemen sumber daya manusia, cetakan pertama, sidoarjo, zifatama fublisher,

- Siagian sondang P, 2015, manajemen sumber daya manusia, cetakan 23, jakarta, bumi aksara
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta
- Sunyoto. Danang. 2013. Sumber Daya Manusia.CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno. Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 9. jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Triantoro safaria. Dr. R. Kunjana Rahardi. 2006. Menjadi Pribadi Berprestasi - Strategi Kerasan Kerja dikantor, Jakarta Penerbit Grasindo
- Weston scott, Bernita. 2013. Keys For Discipline (Insight for Godly Living). Published by Author House
- Wagner and hollenbeck, 2010, organizational behaviour: securing competitive advantage, published by routledge
- Wijono, 2010. psikologi industri dan organisasi, edisi pertama. jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yusuf burhanudin, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: di Lembaga keuangan Syariah, cetakan, Jakarta rajawali pers
- Zaenurimuchamad, 2015. Manajemen SDM dipemerintahan, cetakan 1, yogyakarta, LP3M UMY
- .
<http://bonangligar.staff.gunadarma.ac.id>
[https://mgtofsdm.wordpress.com/2014/06/27/pelatihan/http://repository.unpa.s.ac.id/14613/5/Ba b%20II.pdf](https://mgtofsdm.wordpress.com/2014/06/27/pelatihan/http://repository.unpa.s.ac.id/14613/5/Ba%20b%20II.pdf)
- <http://teknikkepemimpinan.blogspot.com/2013/10/teori-kepuasankerja.html>
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan>https://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja